

Vergaderjaar 2022–2023

21 501-31

Raad voor de Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken

Nr. 687

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 24 oktober 2022

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- de geannoteerde Agenda Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (WSBVC) 13 -14 oktober 2022 (Kamerstuk 21 501-31, nr. 683);
- het Verslag Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (WSB) van 16 juni 2022 (Kamerstuk 21 501-31, nr. 680);
- het Fiche: Mededeling – aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU (Kamerstuk 22 112, nr. 3442)

De vragen en opmerkingen zijn op 6 oktober 2022 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 21 oktober 2022 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Kuzu

De griffier van de commissie,
Blom

Vragen en antwoorden

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

Arbeidsmigratie

De leden van de D66-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het fiche over het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU. Deze leden onderschrijven het door de Europese Commissie geschetste beeld van een Unie die vanwege vergrijzing steeds meer tegen de grenzen aan zal lopen van welke ambities en transities haalbaar zijn met het beschikbare arbeidsaanbod. In de geschetste route zien de leden van de D66-fractie een brain gain voor beide partijen, de EU profiteert van het expertise van derdelanders hier, en derde landen profiteren van de mogelijkheid voor vakmensen om ervaring op te doen in de Europese Unie.

De leden van de D66-fractie begrijpen en onderschrijven de aandacht van de Minister voor de inzet van onbenut arbeidspotentieel. Daarin twijfelen deze leden echter of het met die aanpak alleen haalbaar is om de 467.000 onvervulde vacatures te vervullen. Deze leden zien arbeidsmigratie niet als sluitstuk, maar als onderdeel van de beleidsmix. Natuurlijk is aandacht voor goede omstandigheden voor de werknemers, de omgeving en de brede welvaart daarbij essentieel.

De leden van de D66-fractie lezen dat het UWV per individuele aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning toetst of er aanbod is in de EER en Zwitserland. In hoeveel gevallen is het afgelopen decennium per jaar een tewerkstellingsvergunning verstrekt?

In onderstaande tabel is opgenomen hoeveel tewerkstellingsvergunningen¹ per jaar zijn verleend door UWV. Daarnaast is opgenomen hoeveel positieve adviezen door UWV zijn afgegeven bij aanvragen om een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid.

Jaartal	Verleende tewerkstellingsvergunningen	Positieve adviezen gecombineerde vergunning verblijf en arbeid
2012	12.300	n.v.t.
2013	10.900	n.v.t.
2014	6.600	2.500
2015	4.500	2.400
2016	5.200	2.500
2017	5.700	3.200
2018	7.000	3.000
2019	8.700	4.500
2020	6.000	3.200
2021	7.800	3.900
Tot en met augustus 2022	7.600	2.700

NB cijfers zijn afgerond op honderdtallen

NB gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid is per 1 april 2014 ingevoerd

Heeft de Minister de beleidsvrijheid binnen Europese regels om vacatures niet per individuele vacature, maar per functiegroep te

¹ Bij de cijfers zijn zowel de verleende tewerkstellingsvergunning en positieve adviezen met een volledige toets (waaronder de arbeidsmarkttoets) opgenomen als de verleende tewerkstellingsvergunningen en positieve adviezen waarbij een lichtere toets geldt en een vrijstelling geldt voor de arbeidsmarkttoets.

beoordelen? Wat zijn de overwegingen van de Minister om al dan niet gebruik te maken van deze beleidsvrijheid? Sectoren, zoals de bouwnijverheid, lopen nu vast door grote hoeveelheden onvervulbare vacatures. De leden van de D66-fractie vinden het niet meer dan logisch om tewerkstellingsvergunningen op functiegroep te beoordelen.

De toegang tot de arbeidsmarkt van derdelanders betreft een gedeelde bevoegdheid: voor zover de EU geen richtlijnen heeft vastgesteld, zijn de lidstaten bevoegd. Met uitzondering van een aantal sectorspecifieke richtlijnen op het terrein van bijvoorbeeld onderzoekers is de toelating tot de Nederlandse arbeidsmarkt een nationale bevoegdheid.² In Nederland is de regelgeving omtrent de toegang tot de arbeidsmarkt vastgelegd in de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Op grond van de Wav is het een werkgever in beginsel verboden een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder in het bezit te zijn van een tewerkstellingsvergunning (twv) of zonder dat een vreemdeling in het bezit is van een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (gvva) voor werkzaamheden bij die werkgever.

In de huidige regelgeving geldt dat bij het indienen van een aanvraag door een werkgever het UWV per aanvraag en per arbeidsplaats – en derhalve niet per functiegroep – beoordeelt of aan de voorwaarden wordt voldaan. Hierbij wordt onder andere de arbeidsmarkttoets verricht waar wordt gekeken of er aanbod in Nederland en de EER aanwezig is om het werk te verrichten. Op het moment dat het aanbod niet aanwezig is, is het derhalve mogelijk om een twv of gvva te verkrijgen. Voor internationaal talent dat een bijdrage levert aan de Nederlandse kenniseconomie, de concurrentiekracht en het innovatief vermogen, heeft Nederland een uitnodigend beleid en gelden uitzonderingen op de verplichting om een twv of gvva te hebben. Het kabinet ziet arbeidsmigratie van buiten de EU, met uitzondering van kennismigratie, als sluitstuk voor de aanpak van tekorten op de arbeidsmarkt.

De leden van de D66-fractie kijken uit naar het inhoudelijke oordeel van het kabinet over hoe deze Commissievoorstellen binnen de kabinetsambities op het gebied van migratie en arbeidsmarkt aansluiten. Wat de leden van de D66-fractie betreft sluit het Commissievoorstel uitstekend aan bij de afspraak in het coalitieakkoord (Bijlage bij Kamerstuk 35 788, nr. 77) om in het EU-migratiebeleid in te zetten op migratiepartnerschappen met derde landen. Deze leden vragen de Minister hierop te reageren.

Het opzetten van Talentpartnerschappen met prioritaire migratielanden zoals voorgesteld door de Commissie ziet het kabinet niet als oplossing voor tekorten op de arbeidsmarkt.

Het kabinet onderschrijft wel de insteek dat partnerschappen met prioritaire migratielanden, mits goed vormgegeven, kunnen bijdragen aan een integrale benadering op migratiesamenwerking met derde landen, waaronder het tegengaan van irreguliere migratie en het verbeteren van effectieve terugkeersamenwerking voor uitgediende asielzoekers.³ Het kabinet heeft, zoals aangegeven in het BNC-fiche⁴, tegelijkertijd een aantal zwaarwegende zorgen over en vragen bij het aangaan van

² En op grond van artikel 79, vijfde lid, VWEU, zijn de lidstaten bevoegd zelf te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen, afkomstig uit derdelanden, tot hun grondgebied worden toegelaten om daar al dan niet in loondienst arbeid te verrichten.

³ Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst, coalitieakkoord 2021–2025, p. 26.

⁴ Kamerstuk 22 112, nr. 3442.

Talentpartnerschappen zoals voorgesteld door de Commissie. Alvorens het kabinet een besluit neemt over vrijwillige deelname van Nederland aan de Talentpartnerschappen zoals voorgesteld door de Commissie, zal het kabinet de Commissie vragen om de in het BNC-fiche genoemde vraagstukken (zie ook het antwoord op de vraag van de ChristenUnie over randvoorwaarden) uit te werken en toe te lichten, aandacht vragen voor de schaduwkanten van arbeidsmigratie (misstanden) en het absorptievermogen van lidstaten (druk op voorzieningen zoals huisvesting, zorg, onderwijs, openbare orde en veiligheid, opvang asielzoekers en migranten, terugkeer en overname afgewezen asielzoekers en migranten), en ook de impact op het draagvlak voor arbeidsmigratie en sociale cohesie.

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

Fiche: Mededeling – aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU

De leden van de CDA-fractie lezen dat de Europese Commissie in EU-verband voornemens is in te zetten op Talentpartnerschappen met Egypte, Marokko en Tunesië, waarbij eind 2022 zal worden gestart met de implementatie. De Commissie zal parallel hieraan ook de haalbaarheid onderzoeken van Talentpartnerschappen met Senegal, Nigeria, Bangladesh en Pakistan.

Kunnen beide talentpartnerschappen worden toegelicht? Wat betekent dit voor Nederland? Waarom heeft de Europese Commissie gekozen voor deze drie landen in eerste instantie en op langere termijn een haalbaarheidsonderzoek voor de andere vier landen?

De Commissie heeft ervoor gekozen om Egypte, Marokko en Tunesië te selecteren, omdat zij migratiesamenwerking met deze landen wil versterken, om irreguliere migratie tegen te gaan en terugkeer bij onrechtmatig verblijf te bevorderen. Het is volgens de Commissie de bedoeling om vanaf het najaar van 2022 te beginnen met het beoordelen van de haalbaarheid van talentpartnerschappen met Pakistan, Bangladesh, Senegal en Nigeria, als één van de hoofdcomponenten van een versterkte samenwerking met deze landen op het gebied van migratiebeheer.

Met de vrijwillige Talentpartnerschappen beoogt de Europese Commissie ondersteuning te bieden aan EU-lidstaten voor het opzetten van migratieafspraken met prioritaire migratielanden. Het staat lidstaten daarmee vrij om te bepalen of zij willen deelnemen aan een Talentpartnerschap. Lidstaten blijven zelf verantwoordelijk voor de keuze welke arbeidsmigranten uit derde landen worden toegelaten op hun arbeidsmarkt en onder welke voorwaarden.

Het CDA is blij met de positie van het kabinet over dat de schaduwkant van arbeidsmigratie onderbelicht blijft in de mededeling van de Commissie. Dit geldt ook voor korte- en lange termijneffecten van (meer) arbeidsmigratie op tal van beleids-terreinen, zoals de effecten op huisvesting, zorg, onderwijs, openbare orde en veiligheid, maar ook op sociale cohesie in wijken en buurten. Goed dat het kabinet voornemens is dit punt actief in te brengen in zijn contacten met de Commissie. Daarnaast lezen de leden van de CDA-fractie op pagina tien van het fiche dat het kabinet een aantal zwaarwegende zorgen ten aanzien van het voorstel heeft. De eerdergenoemde leden delen deze zorgen. Hoe staan andere landen tegenover dit voorstel en de positie van Nederland?

Over het algemeen is vanuit de lidstaten gematigd positief gereageerd op de Mededeling van de Europese Commissie omtrent het aantrekken van vaardigheden en talent naar Europa, inclusief het voorstel om talentpartnerschappen aan te gaan met in eerste instantie Marokko, Tunesië en Egypte. Lidstaten erkennen dat legale migratie in beginsel een positieve rol kan spelen bij het versterken van de migratiesamenwerking tussen de EU en landen van herkomst en transit. Over de rol van arbeidsmigratie bij het tegengaan van vergrijzing en tekorten op de arbeidsmarkt wordt echter verschillend gedacht. Onder lidstaten leven nog veel vragen met betrekking tot operationalisering van de talentpartnerschappen en (praktische) randvoorwaarden.

Ziet het kabinet ook kansen om binnen Europa en het vrij verkeer nader afspraken te maken over talentpartnerschappen binnen de EU om daarmee meer grip en gerichte(re) arbeidsmigratie op tekortsectoren en voorwaarden aan arbeidsmigratie binnen de EU te bewerkstelligen?

Tussen de EU/EER-landen en Zwitserland geldt het vrije verkeer van personen en diensten, die gezamenlijk zorgen voor het vrije verkeer van vestiging en werknemers. Deze fundamentele vrijheden vormen – naast het vrije verkeer van goederen en kapitaal – de kernelementen van de interne markt en zijn het fundament onder de Europese samenwerking. De Afdeling advisering van de Raad van State⁵ concludeert in lijn met het Hof van Justitie EU dat het Unierecht geen maatregelen toestaat die de aantallen arbeidsmigranten afkomstig uit andere lidstaten en de duur van deze arbeid beperken, omdat deze in strijd zijn met het verbod op discriminatie naar nationaliteit. Dergelijke maatregelen zouden het vrij verkeer van werknemers en diensten aanzienlijk aantasten. De mogelijkheden om op nationaal niveau regels te stellen over arbeidsmigratie, door het inperken van het vrij verkeer van personen en werknemers, zijn in de woorden van de Raad van State «per definitie, of zo men wil: bewust, beperkt.» Het kabinet onderschrijft de zienswijze van de Raad van State.

Wel werkt het kabinet samen met andere EU-lidstaten, zoals toegelicht in de brief aan de Tweede Kamer van 22 november 2021⁶, onder andere aan de aanpak van misstanden, aan het krijgen van inzicht in de criteria voor toegang tot arbeid en aan het verbeteren van grensoverschrijdende handhaving, onder meer door bilaterale en multilaterale afspraken over grensoverschrijdende handhaving. Met betrekking tot arbeidsmobiliteit bestaat de European Employment Services (EURES) dat in Nederland wordt uitgevoerd door het UWV. EURES Nederland heeft binnen Europa een goed inzicht in de tekorten op de arbeidsmarkt in de verschillende lidstaten en matcht werkgevers uit Nederland met personeel uit de EU. EURES is actief in de 30 landen van de EER en Zwitserland. Grip op arbeidsmigratie ziet ook op het creëren van een gelijk speelveld en het verminderen concurrentie op arbeidsvoorwaarden, regie nemen op het creëren van voorzieningen en leefbaarheid in de dorpen en wijken te vergroten. We voeren de aanbevelingen van Roemer uit zoals bijvoorbeeld certificering van uitzendbureaus en via de Wet Goed Verhuurderschap. Ook het uitwerken van het advies Roemer omtrent een bedrijfssectrapportage kan grip geven aan lokale overheden door inzichtelijk te maken wat de gevolgen zijn van nieuwe economische activiteiten in hun gemeente op zaken als huisvesting, zorg, etc.

Op de langere termijn geldt dat we moeten kijken naar bijvoorbeeld een beleidsmatig richtgetal voor migratie in den brede. In dat kader komt

⁵ Voorlichting van de Raad van State van 18 november 2020, Kamerstuk 35 359, nr. 23.

⁶ Kamerstuk 29 861, nr. 75.

binnenkort een advies van de ACVZ. In de adviesvraag aan de ACVZ is, naast de behoefte op de arbeidsmarkt, ook nadrukkelijk gevraagd om het incorporatievermogen van de Nederlandse samenleving mee te nemen. Daarnaast is de Staatscommissie Demografische ontwikkelingen 2050 ingesteld. Migratie, als belangrijke factor in de ontwikkeling van de bevolkingsontwikkeling, wordt hierbij nadrukkelijk betrokken. In het kader daarvan wordt gekeken of de commissie de uitwerking van de motie van de leden van Weyenberg en Maatoug kan meenemen in haar opdracht (Kamerstuk 35 680, nr. 10). De motie verzoekt de regering te verkennen welke rol een brede adviescommissie kan vervullen in het vaststellen van sectoren en beroepen waar tekorten zich voordoen en arbeidsmigranten nodig zijn.

Vragen en opmerkingen van de leden van de ChristenUnie-fractie

Fiche: Mededeling – aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de fiche over de mededeling van de Commissie over het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU. Zij delen nadrukkelijk de zorgen en bezwaren van het kabinet rond de voorstellen van de Commissie en zien dan ook uit naar de bijdrage van het kabinet aan het gesprek. Hierover hebben zij nog enkele vragen.

In het fiche wordt gesproken over het opzetten van Talentpartnerschappen met prioritaire migratielanden. De leden van de ChristenUnie-fractie zijn benieuwd over welke landen het hier concreet gaat. Horen hier ook landen bij waaruit nu veel irreguliere migratie naar Europa plaatsvindt, zoals Syrië en Afghanistan?

De Commissie heeft ervoor gekozen om Egypte, Marokko en Tunesië te selecteren, omdat zij migratiesamenwerking met deze landen wil versterken. Het gaat hierbij ook om het tegengaan van irreguliere migratie en terugkeer bij onrechtmatig verblijf te bevorderen. Dit is bij landen als Afghanistan en Syrië, waar het voornamelijk vluchtelingen betreft, niet aan de orde. Het is volgens de Commissie de bedoeling om vanaf het najaar van 2022 te beginnen met het beoordelen van de haalbaarheid van talentpartnerschappen met Pakistan, Bangladesh, Senegal en Nigeria, als één van de hoofdcomponenten van een versterkte samenwerking met deze landen op het gebied van migratiebeheer. Het verkennen van de mogelijkheden voor en haalbaarheid van talentpartnerschappen met andere landen is momenteel niet aan de orde.

De leden van de ChristenUnie-fractie delen de negatieve grondhouding van het kabinet ten opzichte van de noodzakelijkheid van arbeidsmigratie als oplossing voor de krapte op de Europese arbeidsmarkt. Zij bemerken een discrepantie tussen de voorliggende acties van de Commissie en de hoge aantallen al aanwezige migranten in Europa, die soms onder erbarmelijke omstandigheden leven. Deelt het kabinet deze discrepantie? De leden van de ChristenUnie-fractie vragen zich daarnaast af of het kabinet in het licht van deze discrepantie het met hen eens is dat het wenselijk is om de prioriteit eerst te leggen bij het benutten van het arbeidspotentieel van statushouders en vluchtelingen.

Zoals aangegeven in het BNC-fiche mededeling – aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU⁷ erkent het kabinet evenals de Commissie dat er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt. Het kabinet is echter, net als de ChristenUnie, van mening dat bij het oplossen van de arbeidsmarktkrapte eerst mensen aan een baan moeten worden geholpen die nu nog aan de kant staan, waaronder statushouders⁸. Tevens zet het kabinet erop in dat mensen die reeds aan het werk zijn, meer uren gaan werken. Het kabinet ziet arbeidsmigratie van buiten de EU als sluitstuk van de aanpak van krapte op de arbeidsmarkt.

Daarnaast blijft zoals aangegeven in het BNC-fiche⁹ de schaduwkant van arbeidsmigratie volgens het kabinet onderbelicht in de mededeling van de Commissie. Dit geldt ook voor korte- en lange termijneffecten van (meer) arbeidsmigratie op tal van beleidsterreinen, zoals de effecten op huisvesting, zorg, onderwijs, openbare orde en veiligheid, maar ook op sociale cohesie in wijken en buurten. Het kabinet zal dit punt actief inbrengen in zijn contacten met de Commissie.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen het kabinet toe te lichten of en onder welke randvoorwaarden zij het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU noodzakelijk acht. De leden van de ChristenUnie-fractie wensen daarbij naar voren te brengen dat er in Nederland reeds veel onbenut arbeidspotentieel aanwezig is, waaronder statushouders en asielmigranten en daarnaast binnen de grenzen van de Europese Unie veel migranten, vaak onder erbarmelijke omstandigheden, in afwachting zijn van hun asielprocedure. De leden van de ChristenUnie-fractie vinden het bijzonder bevreemdend dat de Commissie pleit voor meer arbeidsmigratie van buiten de Europese Unie terwijl de reguliere migratie naar de Europese Unie en binnen de Europese Unie al veel arbeidspotentieel oplevert en de randvoorwaarden onvoldoende geborgd zijn.

De leden van de ChristenUnie-fractie zijn met het kabinet kritisch op de nog niet uitgewerkte voornemens om braindrain tegen te gaan en kansen om dit om te zetten in braingain. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen het kabinet om bij de commissie opheldering te vragen over deze plannen en dit randvoorwaardelijk te maken voor eventuele verdere ontwikkeling van de talentpartnerschappen.

Zoals aangegeven in bovenstaande antwoord is het kabinet van mening dat bij het oplossen van de arbeidsmarktkrapte eerst mensen aan een baan moeten worden geholpen die nu nog aan de kant staan, en dat mensen die reeds aan het werk zijn gestimuleerd kunnen worden meer uren te werken. Het kabinet ziet arbeidsmigratie van buiten de EU, met uitzondering van kennismigratie, als sluitstuk van de aanpak van krapte op de arbeidsmarkt.

Werkgevers in Nederland kunnen arbeidsmigranten van buiten de EU werven, wanneer zij voldoen aan de voorwaarden van de Wet arbeid vreemdelingen en kunnen aantonen eerst te hebben gezocht naar personeel binnen Nederland en de EER. Voor internationaal talent dat een

⁷ Kamerstuk 22 112, nr. 3442.

⁸ Anders dan statushouders die na het verkrijgen van een asielvergunning vrije toegang hebben tot de arbeidsmarkt geldt voor asielzoekers die nog in procedure zijn dat zij toegang hebben tot de arbeidsmarkt nadat zij zes maanden in procedure zijn. Vanaf dat moment hebben zij de mogelijkheid om 24 weken per 52 weken arbeid te verrichten. Om meer inzicht te krijgen in de eventuele belemmeringen die de asielzoekers in procedure ervaren om toe te treden tot de arbeidsmarkt, laat ik hier op dit moment onderzoek naar verrichten. De inzichten uit dit onderzoek kunnen worden gebruikt bij de vraag of en hoe een beleidswijziging aan de orde is.

⁹ Kamerstuk 22 112, nr. 3442.

bijdrage levert aan de Nederlandse kenniseconomie, de concurrentiekracht en het innovatief vermogen, heeft Nederland een uitnodigend beleid en gelden uitzonderingen. Het kabinet steunt daarom de ambitie van de Commissie om talent van buiten de EU dat een bijdrage kan leveren aan de kenniseconomie, aan te trekken.

Naast bovenstaande overwegingen heeft het kabinet een aantal zwaarwegende zorgen over, en vragen bij, de voorstellen van de Commissie. Zo heeft de Commissie volgens het kabinet nog onvoldoende belicht wat mogelijke gevolgen kunnen zijn voor de landen van herkomst. De Commissie stelt dat er aandacht dient te zijn voor het risico van *brain drain* en de kans van *brain gain*, maar hoe dit vorm krijgt blijft onhelder en moet nog uitgewerkt worden. Hetzelfde geldt voor de terugkeer van uitgeprocedeerde asielzoekers en terugkeer bij circulaire en tijdelijke arbeidsmigratie, alsook voor derdelanders die legaal de EU zijn ingereisd en in een andere lidstaat asiel aan kunnen vragen. Het is verder niet duidelijk op welke wijze voorkomen kan worden dat derdelanders (naderhand) in andere lidstaten die niet deelnemen aan de Talentpartnerschappen gaan werken. Deze intra-EU mobiliteit dient volgens het kabinet terdege geadresseerd te worden, alvorens het kabinet een positie kan aannemen ten aanzien van dit onderdeel van de mededeling. Het kabinet acht dat onvoldoende aandacht is gegeven aan de juridische uitwerking van Talentpartnerschappen. Eveneens zal het kabinet de Commissie vragen om bovenstaande vraagstukken uit te werken en toe te lichten, aandacht vragen voor de schaduwkanten van arbeidsmigratie (misstanden) en het absorptievermogen van lidstaten (druk op voorzieningen zoals huisvesting, zorg, onderwijs, openbare orde en veiligheid, opvang asielzoekers en migranten, terugkeer en overname afgewezen asielzoekers en migranten), en ook de impact op het draagvlak voor arbeidsmigratie en sociale cohesie. Want de baten van arbeidsmigratie komen nu veelal bij werkgevers terecht, terwijl de samenleving de lasten draagt.

Het kabinet geeft in het fiche aan dat er in Nederland schaduwkanten van arbeidsmigratie zijn, zoals uitbuiting en slechte huisvesting. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen in hoeverre deze schaduwzijden ook in andere Europese landen voorkomen. Hoe wordt geborgd dat werknemers in de gehele Europese Unie beschermd worden tegen uitbuiting?

Schaduwzijden van arbeidsmigratie komen helaas ook in andere EU-lidstaten voor. Het kabinet hecht aan het verbeteren van de voorwaarden waaronder arbeidsmigratie plaatsvindt: gelijk loon voor gelijk werk op de gelijke plaats en het tegengaan van arbeidsuitbuiting en slechte arbeidsomstandigheden. Hiertoe zijn, mede dankzij de inzet van Nederland, goede stappen gezet met onder meer de aanpassing van de Europese regels rond grensoverschrijdende arbeid, zoals de handhavingsrichtlijn, de herziene detacheringsrichtlijn, de oprichting van het Platform Zwartwerk en de oprichting van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA). Ook zet het kabinet erop in de bestaande handhavingspraktijk te versterken en in internationaal verband samen te werken, o.a. via bilaterale samenwerkingsverbanden zoals met Noordrijn-Westfalen, en multilaterale samenwerkingsverbanden zoals de Benelux. Dit om uitbuiting en slechte arbeidsomstandigheden van werknemers tegen te gaan, slechte huisvesting aan te pakken en oneerlijke concurrentie en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen. Daarnaast is, zoals toegelicht in de hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt¹⁰, de arbeidsmarkt toe aan fundamenteel onderhoud om deze toekomstbestendig te maken. In voornoemde brief

¹⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 1112.

zijn dan ook de hoofdlijnen voor deze hervorming uiteengezet. Inzet daarbij is onder meer om duurzame arbeidsrelaties met voldoende zekerheden voor werkenden, binnen wendbare ondernemingen. Hierbij vormen het rapport van de Commissie Regulering van Werk en het SER-MLT 2021–2025 de leidraad.